



## Rapport sur l'égalité hommes / femmes au sein des services communautaires

Octobre 2020

DRH / VT – 16.10.20

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose que les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent mettre en œuvre au sein de leurs services, une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

En outre depuis le décret du 24 juin 2015 portant sur le même sujet, les EPCI à fiscalité propre doivent présenter au Conseil Communautaire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire.

Ce rapport doit notamment faire état de la politique de ressources humaines de l'EPCI, objet de la présente note. A ce titre, le rapport doit présenter des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, à la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et à la lutte contre toute forme de harcèlement. Les éléments présentés ci-après sont basés sur un examen de la situation à la fin septembre 2020.

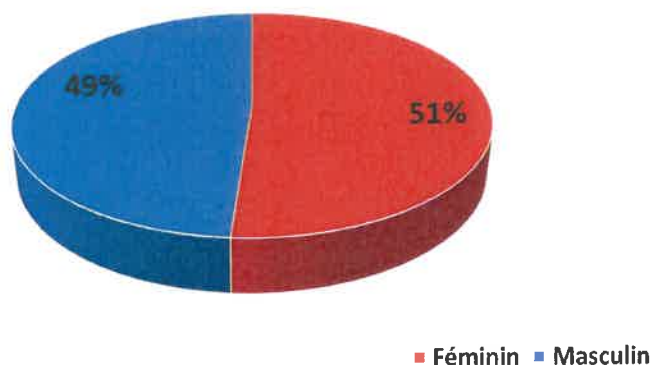
### 1° - Données générales sur la répartition des effectifs hommes / femmes au sein des services de la Communauté d'Agglomération

**Effectifs Saumur Val de Loire – 254 emplois uniquement permanents au 30.09.20 – pour rappel 258 agents en 2019, 252 agents en 2018**

On remarque donc une stabilité des effectifs des emplois permanents de la Communauté d'agglomération autour de 255 agents avec les variabilités annuelles.

Toutefois, ces chiffres intègrent notamment le fait que les 8 agents qui étaient en 2019 mis à disposition de la SPL propreté et faisaient donc partis des effectifs de la CASVL, sont désormais détachés en 2020 auprès de la SPL et sont donc sortis des effectifs. Il y a en réalité une légère augmentation des effectifs qui passent de 250 à 254.

Répartition des agents par sexe



2017	42 % d'hommes	58% de femmes
2018	46,8 % d'hommes	53,2% de femmes
2019	48 % d'hommes	52% de femmes
2020	49 % d'hommes	51% de femmes

La Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire emploie aujourd'hui autant de femmes que d'hommes. En effet, la part des hommes a régulièrement augmenté d'année en année, les derniers services intégrés par la CASVL étant composés essentiellement d'effectifs masculins.

Sur les effectifs globaux, la CASVL est passée de 252 agents permanents à fin 2018 à 258 au 31.10.19. Aucun service nouveau n'a été intégré en 2019 mais il reste malgré tout nécessaire d'adapter à la marge le nombre d'agents aux besoins des services.

Juste une info sur le nombre total d'agents : 258 en 2019 et 254 en 2020,

#### REPARTITION PAR TRANCHES D'AGE 2020 (emplois permanents) : chiffres 2019 en italique (...)

Tranches d'âges	Nbre d'agents	Nbre de femmes	Nbre d'hommes
De 19 à 29 ans	30 (29)	14 (16)	16 (13)
De 30 à 39 ans	57 (51)	27 (23)	30 (28)
De 40 à 49 ans	96 (101)	55 (57)	41 (44)
De 50 à 55 ans	35 (34)	18 (18)	17 (16)
De 56 à 59 ans	22 (27)	8 (10)	14 (17)
60 ans et plus	14 (16)	8 (10)	6 (6)
<b>Total</b>	<b>254 (258)</b>	<b>130 (134)</b>	<b>124 (124)</b>

La majorité des effectifs de la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire se situe dans la tranche d'âge 40/49 ans ; sur ces tranches d'âge, les femmes restent majoritaires. On peut remarquer que 36 agents (soit 14 % des effectifs) ont plus de 56 ans à ce jour ; cette tranche d'âge est en baisse pour la 1ère fois cette année, du fait du départ en retraite d'un groupe important d'agents en 2019 / 2020.

A noter aussi que les derniers recrutements intervenus au sein des services n'ont pas été faits dans la tranche d'âge de 20 à 29 ans ; le nombre total de celle-ci restant stable entre 2019 et 2020.

#### REPARTITION PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE (emplois permanents)

Sexe de l'agent	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
Féminin	22	8,66%	46	18,11%	62	24,41%	130
Masculin	32	12,60%	36	14,17%	56	22,05%	124
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>21,26%</b>	<b>82</b>	<b>32,28%</b>	<b>118</b>	<b>46,46%</b>	<b>254</b>

Les chiffres de 2019 étaient les suivants : Cat A = 54 agents / Cat B = 88 agents / Cat C = 116 agents.

Le nombre d'hommes et de femmes en catégorie B a baissé significativement.

Il est à noter que les femmes restent plus présentes que les hommes dans les catégories de postes d'exécution et dans les catégories B. A contrario, il y a un nombre bien moins élevé de cadres A femmes, que d'hommes.

## 2° - Données relatives au temps de travail

**A - PAR TYPE DE TEMPS :** Le tableau suivant présente la répartition des temps de travail par sexe au sein de l'EPCI. Il est rappelé que les temps partiels (TP) sont des temps choisis par les agents, alors que les temps non complets (TNC) sont imposés par la collectivité. Il faut noter aussi que le nombre total d'agents répertoriés dans ce tableau porte sur tous les effectifs permanents de la collectivité figurant au 1° ci-dessus.

Sexe de l'agent	Mi temps Thérapeutique	Temps Partiel Thérapeutique 70%	Temps Complet	Temps partiel 70%	Temps Partiel 80%	Temps partiel 90% sur 20 heures	Tps partiel de droit 50 %	Tps partiel de droit 80 %	Tps partiel de droit 90%
Féminin		1	110	2			1	2	2
Masculin	1		112		1	1			
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>222</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

Sexe de l'agent	TNC 14 H par Semaine	TNC 17 H 30 par semaine	TNC 20 H par semaine	TNC 90% (31 H 30 Semaine)	TNC 32 H par Semaine	TNC 2/20ème	TNC 3/20ème	TNC 3,5/20ème	TNC 3,83/20ème
Féminin	1	1	1	1	2	1		1	1
Masculin			1				1		
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Sexe de l'agent	TNC 4/20ème REGIME GENERAL	TNC 4,5/20ème	TNC 6/20ème	TNC 8/20ème	TNC 10/20ème	TNC 12,5/20ème	TNC 15/20ème	TNC 17/20ème	Total Résultat
Féminin				1				2	130
Masculin	1	1	1		2	1	1		124
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>254</b>

Le 1<sup>er</sup> constat porte sur la très grande diversité des temps de travail due spécifiquement à la situation des professeurs de l'Ecole de musique.

Le nombre de Temps complet est quasi identique entre les hommes et les femmes de la collectivité. Ces postes représentent au total 87 % des effectifs communautaires.

La majorité des effectifs concernés par les temps inférieurs au temps complet restent des femmes. En effet, 19 femmes exerçaient leur activité au 31.10 à temps non complet ou partiel alors que 11 hommes seulement étaient dans le même cas. Cette donnée reste un marqueur important des différences de traitement entre les hommes et les femmes dans les collectivités en général qui participe aussi à la « précarisation » de la situation des femmes au travail.

Sur les temps partiels choisis (de droit notamment jusqu'aux 3 ans d'un enfant), il apparaît là aussi clairement que les agents féminins continuent en grande majorité d'assurer les besoins de la vie familiale en réduisant leur temps de travail et en mettant leur « carrière professionnelle » un peu en retrait.

**B - PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE (au 30.09.20)**

2020	Temps de travail	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Féminin	Tps partiel therap. 70 %			1
	Temps Complet	20	38	52
	Temps Partiel 70%	1	1	
	Tps partiel de droit 50%			1
	Tps partiel de droit 80 %	1		1
	Tps partiel de droit 90 %		1	1
	TNC 14 H par Semaine			1
	TNC 17H30/semaine			1
	TNC 20 H par Semaine			1
	TNC 90% (31 H 30 Semaine)			1
	TNC 32 H par Semaine			2
	TNC 2/20ème		1	
	TNC 3,50/20ème		1	
	TNC 3,83/20ème		1	
	TNC 8/20ème		1	
	TNC 17/20EME		2	
<b>Total féminin</b>		<b>22</b>	<b>46</b>	<b>62</b>
Masculin	Mi temps Thérapeutique			1
	Temps Complet	32	26	54
	Temps Partiel 80%		1	
	temps partiel 90 sur 20 heures		1	
	TNC 20 H par Semaine			1
	TNC 3/20ème		1	
	TNC 4/20ème		1	
	TNC 4,50/20ème		1	
	TNC 6/20ème		1	
	TNC 10/20EME		2	
	TNC 12,5/20ème		1	
	TNC 15/20ème		1	
<b>Total masculin</b>		<b>32</b>	<b>36</b>	<b>56</b>
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>82</b>	<b>118</b>

Les agents en catégorie A sont quasi tous à temps complet, y compris pour les effectifs féminins. Les femmes de catégorie A sont donc moins à temps partiel choisi que dans les catégories B et C.

Il pourrait être intéressant de mieux cerner les raisons de cette situation, notamment sur le fait que les postes à responsabilité ne permettraient pas forcément aux femmes de choisir « le temps partiel » comme dans les autres catégories.

En proportion, les temps non complets et temps partiels sont principalement des femmes en catégorie B ou C. Les hommes dans ces situation statutaires sont quasi tous des professeurs de l'Ecole de musique.



#### 4° - Données relatives à la rémunération du personnel

##### **MOYENNE DU SALAIRE BRUT MENSUEL (référence octobre 2020) pour les agents à temps complet**

Hors supplément familial de traitement et hors Nouvelle Bonification Indiciaire liée aux fonctions, hors protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) des catégories A

Sexe de l'agent	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Moyenne
Féminin	3139,55	2360,51	1882,51	<b>2268,27</b>
Masculin	3483,36	2372,79	1943,36	<b>2496,73</b>
<b>Total général</b>	<b>3352,71</b>	<b>2365,72</b>	<b>1912,03</b>	<b>2381,97</b>

Les agents en catégorie A masculins sont globalement toujours mieux rémunérés que leurs collègues féminines. Cela tient notamment aux indices des filières sur lesquels les agents sont recrutés (un grade d'attaché territorial par tradition plus féminin, est moins bien rémunéré que le grade d'Ingénieur, de même niveau de responsabilité mais assez typiquement masculin).

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en catégorie A s'était réduit entre 2017 et 2019 (500 € d'écart en moyenne entre hommes et femmes en catégorie A sur 2017 pour 207 € en 2019). Celui-ci est reparti à la hausse en 2020 : 344 € d'écart.

En catégorie B et C aussi, les agents masculins perçoivent toujours en moyenne une rémunération supérieure à leurs collègues féminines.

##### **REMUNERATIONS PAR FILIERES (en euros et pour les agents à temps complet)**

Sexe de l'agent	Activité Physique et Sportive	Administrative	Animation	Culturelle	Sanitaire et Sociale	Technique	Moyenne
Féminin	2148,14	2268,52		2286,25	2691,47	2258,15	<b>2268,27</b>
Masculin	2188,35	3199,16	2283,59	2654,62		2216,57	<b>2496,73</b>
<b>Total général</b>	<b>2174,95</b>	<b>2564,13</b>	<b>2283,59</b>	<b>2393,20</b>	<b>2691,47</b>	<b>2227,95</b>	<b>2381,97</b>

A part dans la filière technique (dans laquelle on retrouve notamment les agents féminins d'entretien), toutes les autres filières sont plus rémunératrices pour les hommes que pour les femmes dans la collectivité. Des disparités apparaissent nettement, surtout dans la filière administrative ainsi que dans la filière culturelle.

La forte différence constatée sur la filière administrative est notamment due au niveau des postes occupés par les hommes dans la collectivité, et aussi à leur âge et à leur ancienneté dans la collectivité. Les mesures de revalorisation salariale prises en 2019 n'ont pas permis d'améliorer cette situation en 2020.

Ce point devra faire l'objet d'une étude plus approfondie, d'autant que parallèlement le salaire moyen des agents de la Communauté d'agglomération est passé de 2 184 € bruts mensuels en 2017 à 2 381 € bruts mensuels en 2020.

## 5° - Données relatives à la formation professionnelle (chiffres 2020 donc partiels)

Nombre de jours de formation par catégorie au 30/09/20				
Sexe de l'agent	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Féminin	10	27	18	55
Masculin	8	14	30	52
Total général	18	41	48	107

Nombre de jours de formation par filière au 30/09/20					
Sexe de l'agent	Administrative	Culturelle	Sanitaire et Sociale	Technique	Total général
Féminin	21	17	2	15	55
Masculin	10	10		32	52
Total général	31	27	2	47	107

### **ACCES A LA FORMATION DES AGENTS : Comparatif en pourcentage par catégorie et par sexe**

En catégorie A, les agents féminins représentent 40 % des effectifs ; celles-ci ont effectué 55 % des jours de formation réalisés en catégorie A.

En catégorie B, les agents féminins représentent 56 % des effectifs ; celles-ci ont effectué 65 % des jours de formation réalisés en catégorie B.

En catégorie C, les agents féminins représentent 52 % des effectifs ; celles-ci ont effectué 37 % des jours de formation réalisés en catégorie C sur l'année 2020.

Ces chiffres montrent que :

- les agents féminines de catégorie A et B partent plus en formation que leurs collègues masculins (démontrant une démarche volontaire de se former plus importante chez les femmes)
- a contrario que les agents féminins de catégorie C partent très (trop?) peu en formation par rapport à leurs collègues masculins.

Le nombre de jours de formation par filière fait apparaître une répartition assez homogène même si celle-ci n'est pas ici comparée au poids relatif des filières au sein des effectifs.

## 6° - Données relatives à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

La Communauté d'agglomération Saumur Val de Loire accepte systématiquement d'accorder les temps partiels sur autorisation à tous les agents qui en font la demande, surtout les femmes en l'occurrence. Ces pratiques permettent de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

En outre, les agents disposent de la possibilité de travailler sur 4 jours et demi en fonction des besoins du service pour leur permettre de libérer leurs mercredis après-midi ou autre demi journée s'ils le souhaitent.

De plus, depuis janvier 2020, une **expérimentation de télétravail a été engagée dans toutes les Directions de la collectivité**. Ce mode de travail est en effet de plus en plus souhaité notamment pour éviter des trajets inutiles mais aussi pour favoriser l'articulation vie professionnelle / vie privée. **Cette expérimentation a été interrompue par la période de confinement due au COVID 19 mais elle se poursuit actuellement et devrait même se développer en 2021.**

Il reste malgré tout que plusieurs services de la Communauté d'agglomération travaillent en horaires et jours décalés par rapport aux horaires habituels de travail. Il s'agit d'une part des services des centres aquatiques (travail normal les samedis et dimanches, ponctuel en soirée), et d'autre part les services du Théâtre « Le Dôme » (travail en soirée et en WE). A noter que l'équipe des techniciens et des SSIAP, appelés à assister le montage et les répétitions, ainsi qu'à rester le plus tard dans la nuit après les spectacles, n'est aujourd'hui constituée que d'hommes dans la tranche d'âge 20 / 39 ans principalement .

A la piscine, aucune disposition particulière n'est prise pour favoriser l'un ou l'autre des 2 sexes dans la répartition des jours à travailler le week-end. Au théâtre, l'ensemble des équipes, hommes et femmes

confondus, sont sollicités de la même manière pour assurer les services liés aux spectacles en soirée ou en week-end. Les modalités de récupération ou de majoration des heures faites en dehors des bornes horaires de travail sont désormais harmonisées au sein de ce service communautaire.

Ces contraintes horaires qui influent notablement sur la vie de famille ont été prises en compte dans le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions et de l'Engagement professionnel appliqué depuis le 1er janvier 2020.

#### **7° - Données relatives à la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et à la lutte contre toute forme de harcèlement**

La Direction Générale et la Direction des Ressources Humaines de la Communauté d'agglomération sont particulièrement mobilisées sur la prévention des violences quelles qu'elles soient. La Communauté d'agglomération dispose toujours :

- d'un assistant social du travail à raison de 2 permanences par mois, qui reçoit les agents qui le souhaitent de manière anonyme et travaille en relation étroite avec la DRH
- d'un médecin agréé qui fait « office » de médecin du travail puisque les tentatives de recrutement d'un médecin du travail par la Communauté d'agglomération sont pour l'heure restées vaines,
- des services d'un psychologue du travail,
- d'un service de santé au travail intégré à la Direction des Ressources Humaines constitué d'un agent spécialisé sur ces sujets et d'une conseillère en prévention.

En cas de signalement d'une situation difficile, quel que soit l'interlocuteur qui reçoit cette information, tous les moyens disponibles peuvent donc être mis en marche.

En outre, la Communauté d'agglomération, en partenariat avec la Ville de Saumur, a lancé depuis novembre 2018, une étude diagnostic sur les risques psycho-sociaux (RPS) ; ce diagnostic est destiné à permettre de déceler toutes les faiblesses ou points de vigilance dans l'organisation des services, de repérer les éventuelles formes de violence ou de harcèlement en milieu de travail, de mettre en œuvre un programme d'actions et de prévention des RPS en général.

Les résultats de la 1ère phase de diagnostic (après enquête individuelle auprès des agents, réunions thématiques diverses, travail sur pistes d'améliorations) ont été livrés à la mi-décembre 2019. Les plans d'action qui découlent du diagnostic auraient dû être mis en œuvre à compter de janvier 2020 ; des difficultés avec le cabinet en charge de ce dossier n'ont pas permis d'aboutir dans les délais prévus avant le confinement. Les travaux sur ce sujet sont désormais relancés en lien avec les agents du CHSCT et avec les élus.

En outre, et en parallèle de cette démarche RPS, des études ou diagnostics de fonctionnement sont régulièrement lancés dans les services communautaires afin d'appuyer des démarches de réorganisations rendues nécessaires par l'évolution de la Communauté d'agglomération. Ces réorganisations, déstabilisantes pour le fonctionnement collectif des services met aussi parfois à mal le cadre de travail individuel des agents les composant.

A noter enfin que tous les agents membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ont reçu une formation leur permettant d'appréhender particulièrement les questions de violences sur le lieu de travail et les problématique de harcèlement. Ces agents sont donc en cela, une ressource mobilisable à l'écoute de leurs collègues, notamment féminines. Une démarche spécifique sur les violences faites aux femmes pourrait être proposée au sein de la collectivité en 2021.

Vu pour être annexé à la délibération n° 2020-182 DC du 12 novembre 2020

Le Président de la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire

Maire de la Ville de Saumur,

Jackie GOULET

